Canadian Human Rights Commission

1996-97
Estimates

LIBRARY - BIBLIOTHEQUE
C.H.R.C. OTTAWA C.C.D.P.

ISBN 0-660-59896-5
9 780660 598963

Part III

Expenditure Plan

101-06328/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1996

Available in Canada through

Associated Bookstores and other booksellers

or by mail from

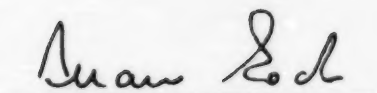
Canada Communication Group – Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1997-III-21
ISBN 0-660-59896-5

1996-97 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission



Minister

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document and source of basic information.

The Plan is divided into two sections. Section I presents a Program Overview which includes a program description, background information on the mandate, objectives and planning perspective, as well as program effectiveness and performance information. Section II provides additional details on program costing, resource requirements and other information.

Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts precede Section I. This provides continuity with other Estimates documents and helps in assessing the Program's financial performance over the past year.

The Table of Contents provides a general guide to the content of each section, while the Index is intended to facilitate the use of this document for reference or research purposes.

It should be noted that, in accordance with Operating Budget principles, the human resource consumption reported in this Expenditure Plan is measured in terms of employee full-time equivalents (FTE). A full-time equivalent is the unit of measurement for personnel resources and refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1996-97 - Part II of the Estimates 4
B. Use of 1994-95 Authorities - Volume II of the Public Accounts 4

Section I
Program Overview

A. Plans for 1996-97 5
1. Highlights 5
2. Review of Financial Requirements 5
B. Recent Performance 6
1. Highlights 6
2. Review of Financial Performance 6
3. Historical Trends in Resource Requirements 7
C. Background 7
1. Introduction 7
2. Mandate 8
3. Program Objective 8
4. Program Description 8
D. Planning Perspective 11
1. External Factors Influencing the Program 11
2. Initiatives Planned for 1996-97 12
3. Update on 1995-96 Initiatives 12
E. Program Effectiveness 13
1. Promotion 13
2. Compliance 13
3. Tribunal 16

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources 17
1. Financial Requirements by Object 17
2. Personnel Requirements 18
3. Net Cost of Program 19
B. Other Information 20
1. Publications 20
2. Posters 20
3. Policies 20
4. Surveys 21
5. Videos 21

Index 21

Spending Authorities

A. Authorities for 1996-97 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)	1996-97 Main Estimates	1995-96 Main Estimates
Canadian Human Rights Commission		
10 Program expenditures	14,279	15,061
(S) Contribution to employee benefit plans	1,438	1,354
Total Agency	**15,717**	16,415

Vote - Wording and Amounts

Vote (dollars)	1996-97 Main Estimates
Canadian Human Rights Commission	**14,279,000**
10 Canadian Human Rights Commission - Program expenditures	

Program by Activity

(thousands of dollars)	1996-97 Main Estimates Budgetary Operating	Total	1995-96 Main Estimates
Canadian Human Rights Commission	15,717	15,717	16,415

B. Use of 1994-95 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote (dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
Canadian Human Rights Commission			
15 Program expenditures	15,538,000	15,959,623	**15,056,209**
(S) Contribution to employee benefit plans	1,401,000	1,401,000	**1,401,000**
(S) Spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets	0	9,711	**8,609**
Total Program - Budgetary	16,939,000	17,370,334	**16,465,818**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1996-97

1. Highlights

The Commission anticipates that changes made to the *Employment Equity Act* will come into effect in 1996-97. The Commission therefore plans to consult with employers, unions and non-government organizations in the development of policies and procedures for an employment equity audit program.

Other major initiatives will include:

- continuing to pursue comprehensive amendments to the *Canadian Human Rights Act* to make it a more effective tool in promoting equality of opportunity and non-discrimination for all Canadians;
- enhancing the Commission's public profile in the regions through improved planning and increased contacts with identified target groups and the media;
- further streamlining operations, and seeking ways to reduce expenditures through shared services or partnerships; and
- continuing to improve the timeliness, quality and accountability of the complaints processing system, with special emphasis on the conciliation stage.

See *Initiatives Planned for 1996-97* on page 12 for additional details concerning these highlights.

2. Review of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements for 1996-97

(thousands of dollars)	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Change
Canadian Human Rights Commission	15,717	17,192	(1,475)
Human Resources (FTE)	194*	182	12

* This represents a decrease of 25 FTE's from the 1994-95 Estimates of 219 (see Figure 2, page 6). The temporary decrease in 1995-96 is due mainly to the early departure of surplus employees and staffing delays related to the centralization of the complaint process. See Figure 12, page 18, for additional information on human resources.

Explanation of change: The decrease of $1,474,900 in 1996-97 requirements over the 1995-96 forecast reflects the following:
- a decrease of $438,000 due to the reduction measures requested since April 1993;
- a decrease of $186,000 for the equal pay tribunals;
- a decrease of $776,900 due to the 1994-95 carry forward which funded the restructuring of the Regional works;
- a decrease of $223,000 for the Management Trainee Program and Legal Services workload; and
- an increase of $149,000 for contributions to employee benefit plans due to an increase in the rate.

Explanation of 1995-96 forecast: The 1995-96 forecast (as of November 30, 1995) represents an increase of $776,900 or 5% over the 1995-96 Main Estimates level of $16,415,000 (see page 4). This difference represents the 1994-95 carry forward which funded the restructuring of the Regional works and was sought through the 1995-96 Supplementary Estimates.

B. Recent Performance

1. Highlights

In April 1995, the Commission moved to centralize responsibility for complaints investigation at headquarters. Significant activities in 1994-95 and 1995-96 included:

- the seventh and eighth surveys were completed on the accommodation of people with disabilities within the federal public service, and on the accessibility of federal government offices;
- the Commission provided detailed input on Bill C-64 (amendments to the *Employment Equity Act*) to the Parliamentary Committees which reviewed it;
- several employment equity complaint settlements and joint review agreements were concluded with employers;
- a series of posters aimed at discouraging discriminatory attitudes against people with disabilities and a human rights booklet for aboriginal people were published;
- two public service announcements for television and two public service announcements for radio were produced; and
- important precedents were established with regard to human rights issues and the Commission's procedures for dealing with complaints.

See *Update on 1995-96 Initiatives* on page 12 for additional details concerning these highlights.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: Financial Performance for 1994-95

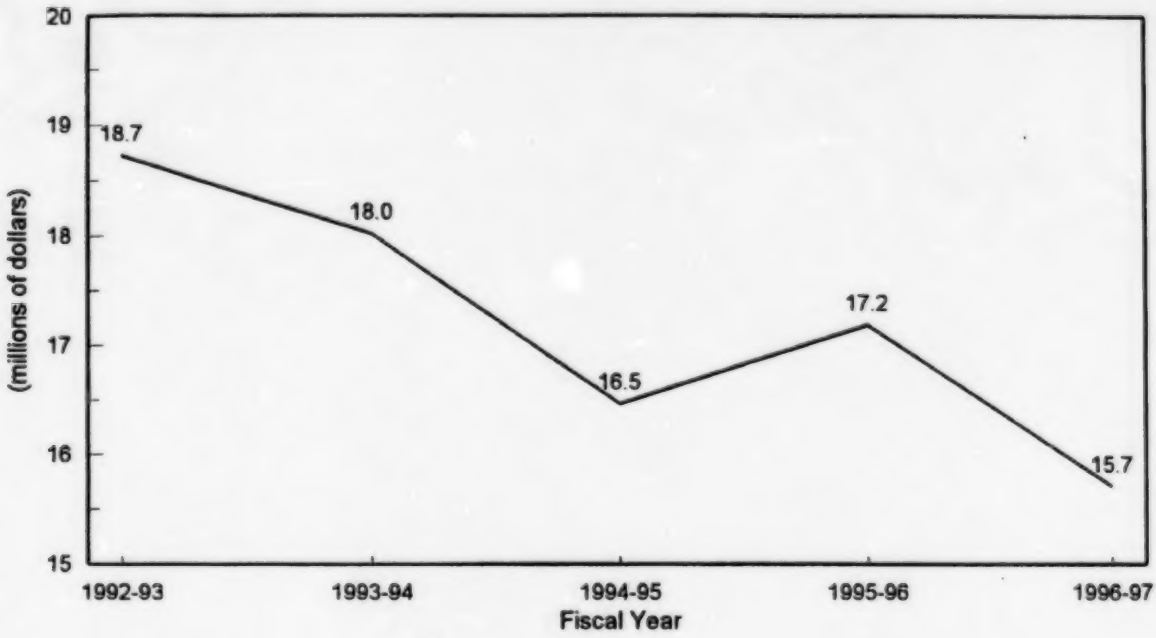
(thousands of dollars)	1994-95		
	Actual	Main Estimates	Change
Total Program	16,466	16,939	(473)
Human Resources (FTE)*	200	219	(19)

* See Figure 12, page 18 for additional information on human resources.

Explanation of change: The difference between the 1994-95 actual and Main Estimates is due to a government-wide staffing freeze and an internal discretionary spending freeze.

3. Historical Trends in Resource Requirements

Figure 3: Historical Trends



The Commission's 1992-93 financial requirements were $18.7 million while the 1996-97 estimates are $15.7 million. This represents a decrease of $3 million or 16%. The temporary increase in 1995-96 is due to the 1994-95 carry-forward of $776,900, which was used to finance staff departures that year arising from the centralization of the complaint process.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission was established in 1978 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the *Act* is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted. As a result of a court decision in 1992, the ground of sexual orientation is now also included.

The *Canadian Human Rights Act* complements the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which provides constitutional protection of human rights. The *Charter* applies only to government activities while the *Canadian Human Rights Act* applies both to the federal government and to federally-regulated businesses.

The Commission's statutory authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, federally-regulated broadcasting, telephone companies and grain elevator companies.

2. Mandate

The *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, proclaimed March 1, 1978, was amended by S.C. 1980-81-82-83, c. 111 and 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

3. Program Objective

The Commission fosters the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Commission operates a single Program: the administration of the *Canadian Human Rights Act*. This Program consists of two areas of activity, compliance and promotion, which are both mandated by statute.

The Commission investigates complaints of discrimination in employment, in the provision of goods, services, facilities and/or accommodation customarily available to the general public and in the provision of commercial premises or residential accommodation based on the grounds enumerated above. The Commission also investigates complaints alleging inequities in wage-related practices in areas of federal jurisdiction, and monitors the compliance of federally-regulated employers with the *Employment Equity Act*. Recent amendments to the *Employment Equity Act* have expanded the Commission's responsibilities in this area.

Complaints of discrimination are investigated by staff and the findings are submitted to the Commission for decision. The members of the Commission examine the evidence in the investigation reports and review any submissions received from the complainants or the respondents. The Commission then decides, for each complaint, whether to dismiss it, appoint a conciliator, or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal.

Under the 1995 *Employment Equity Act*, the Commission will conduct audits of federal government departments and private sector companies to help identify obstacles to the employment of women, aboriginal people, persons with disabilities, and members of visible minorities. When obstacles are identified, the Commission will work with the employers to ensure that they are removed.

The Commission also has a statutory duty to discourage and reduce discriminatory practices through public education, liaison, and other means that it considers appropriate. It fulfils its responsibility in this area by producing educational materials, developing and conducting information programs to foster understanding of the principle of equal opportunity, and by working cooperatively with community groups, unions, employers and service providers both at the headquarters and regional levels.

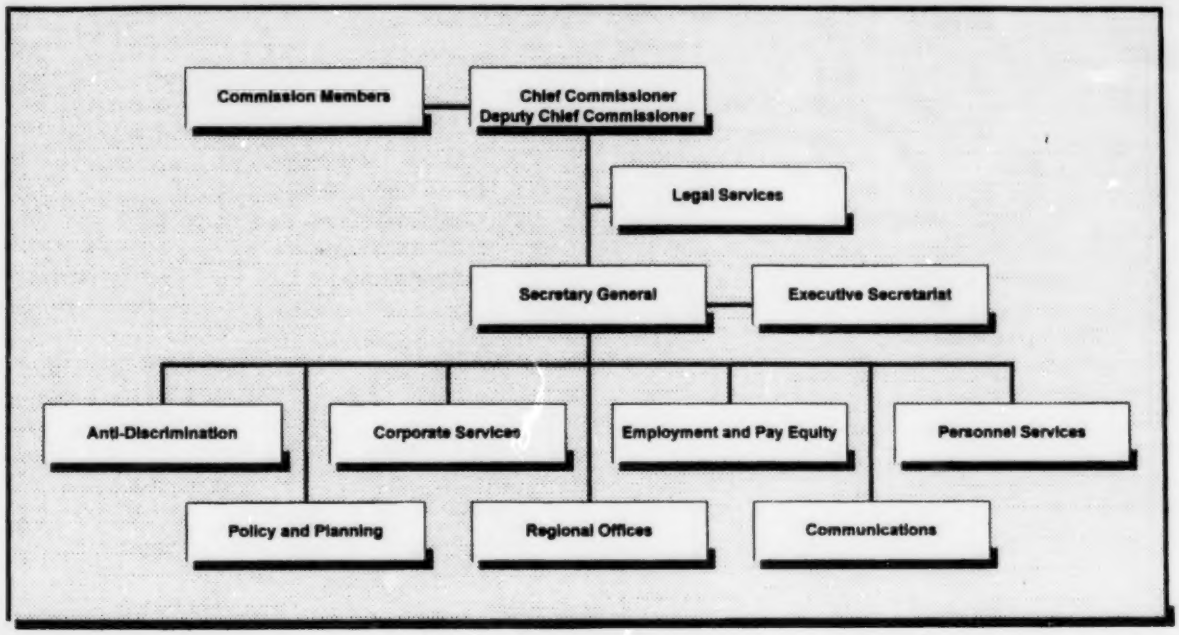
Organizational Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and a maximum of six part-time members appointed by the Governor-in-Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members appointed for a term not exceeding seven years; other members are appointed for a term not exceeding three years.

As shown in Figure 4, page 9, the Commission's Program is delivered through the offices of the Chief Commissioner, the Secretary General, the Executive Secretariat, six regional offices and the following headquarters branches: Anti-Discrimination Programs, Employment and Pay Equity, Communications, Policy and Planning, Legal Services, Corporate Services, and Personnel Services.

Also included as a part of the Commission's Program, but separately managed, is the Human Rights Tribunal.

The **Office of the Secretary General** provides advice to the Commissioners and oversees staff at headquarters and in the six regional offices.

Figure 4: Organizational Structure, as of January 1, 1996



The **Executive Secretariat** provides administrative services to the executive offices. It is responsible for coordinating Commission meetings, managing executive correspondence, and preparing briefing materials. It also coordinates the Commission's strategic planning activities.

The **Regional Offices** are responsible for human rights promotion, education and liaison activities with community groups, employers, service providers, unions and provincial human rights commissions. They are also the first point of contact for people wishing to file discrimination complaints, and provide the Anti-Discrimination Programs Branch with assistance in the processing of complaints.

The **Anti-Discrimination Programs Branch** is responsible for the investigation and conciliation of complaints. The Branch also provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in anti-discrimination activities, and establishes performance standards and operational policies.

The **Employment and Pay Equity Branch** is responsible for conducting employment equity reviews and investigating pay equity complaints. It will be responsible for employment equity audits under the amended *Employment Equity Act*.

The **Communications Branch** is responsible for planning the Commission's promotion and education activities at headquarters and in the regions. In conjunction with the regional offices it explains the role and activities of the Commission, fosters public understanding of the *Act* and discourages discriminatory practices through information programs and other activities in the community.

The **Policy and Planning Branch** is responsible for providing policy, planning and research advice. Relevant human rights issues are monitored by the Branch, and policy proposals, guidelines, and research reports are prepared to guide Commission decisions and support the operational branches.

The **Legal Services Branch** provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before tribunals, review tribunals and the courts.

The **Corporate Services Branch** provides headquarters and regional offices with support services in assets management, finance, access to information and privacy, informatics, information management, program evaluation, library and editorial services.

The **Personnel Services Branch** provides headquarters and regional offices with support services in staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resources planning, official languages and health and safety.

The **Human Rights Tribunal** is a quasi-judicial body which operates independently of the Commission. Approximately sixty members of the Human Rights Tribunal Panel are appointed by Order-in-Council and serve on a part-time basis. The President of the Human Rights Tribunal Panel selects from the Panel members to serve on each individually appointed tribunal. Tribunals conduct public hearings and make decisions based on the merits of the complaint and on the evidence adduced at the hearing. Support services for the tribunal operations across Canada are provided by a Registry based in Ottawa.

Figure 5 depicts the application of financial resources, by organizational structure, for the years 1993-94 onward.

Figure 5: Resources by Organization

(thousands of dollars)	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95	Actual 1993-94
Chief and Deputy Chief Commissioners	664	664	656	679
Part-time Commissioners	130	123	119	162
Legal Services	1,513	1,396	1,232	1,477
Secretary General	234	223	215	358
Executive Secretariat	292	281	239	N/A
Regional Offices	1,759*	2,835*	3,289	3,624
Anti-Discrimination Programs	2,767*	2,721*	2,281	2,652
Corporate Services	2,152	2,335	2,393	2,603
Employment and Pay Equity	2,200	2,271	2,150	2,064
Communications	1,154	1,111	926	1,086
Personnel Services	492	577	526	519
Policy and Planning	400	408	423	427
	13,757	14,945	14,449	15,651
Human Rights Tribunals	1,960	2,247	2,017	2,369
	15,717	17,192	16,466	18,020

* These figures reflect an organizational realignment.

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Despite commitments dating back to 1985, amendments to the *Canadian Human Rights Act (CHRA)* have yet to be enacted. There is a continuing need for adjustments to the law, most notably to guarantee the right of "reasonable accommodation" and to provide a statutory proscription of discrimination on the basis of sexual orientation.

Further delays in amending the *Act* would fuel doubts about the continuing effectiveness of the *Act*, and therefore of the Commission, as tools for ensuring equality of opportunity and preventing discrimination. They also mean that legal issues such as the scope and extent of the duty to accommodate, and the constitutionality of mandatory retirement, will be resolved through litigation rather than legislative action.

There are other factors which may affect the Commission:

- General economic contraction tends to create greater resistance in some organizations to the concept of equal pay for work of equal value;
- A more litigious environment, means that cases take longer and are more difficult to resolve;
- The release of the first part of the Tribunal's final decision in a major public service equal pay case is expected in early 1996. This could clarify the obligations of employers under section 11 of the *CHRA*;
- Recent passage of the revised *Employment Equity Act* will require operational planning, legal analysis and policy formulation;
- Amendments to the *Canadian Human Rights Act*, if introduced in 1996-97, would clarify the law but are not expected to add significantly to the Commission's workload.

2. Initiatives Planned for 1996-97

- The Commission expects to respond to roughly 38,000 inquiries in 1996-97. Some of these will be dealt with by explaining the Commission's mandate or by referral to other jurisdictions. Many, however, will result in complaints. The Commission expects to consider roughly 1,000 formal complaints in 1996-97. With the implementation of an automated case-management tracking system, processing of complaints should become increasingly efficient as this period progresses. Figure 6 on page 14 provides statistics on inquiries. Figure 7 on page 14 provides further information on the complaints workload.
- The Tribunal hearings in the public service equal pay case and into a major case involving Canada Post are expected to be concluded.
- The Commission will continue to encourage the settlement of major pay equity disputes to reduce the litigiousness which has characterized many pay equity cases in recent years.
- The Commission will continue to develop policy positions and provide educational materials on subjects such as employment and pay equity, accessibility, and all forms of harassment and discrimination. The Commission also plans to produce new material to explain its approach to the promotion of employment equity.
- The Commission hopes to reach conciliation agreements in a significant number of employment equity complaints, and to use existing settlements as models.
- An audit plan indicating the number of audits to be undertaken in each year of the cycle will be prepared before the first audits are conducted under the amended *Employment Equity Act*.

3. Update on 1995-96 Initiatives

- The Commission continued to press for comprehensive changes to the *CHRA*, including amendments related to reasonable accommodation, pay equity, discrimination on the basis of sexual orientation, the Commission's independence, and procedural flexibility.
- The Commission made its publications available through Internet and SchoolNet.
- In cooperation with the Manitoba Association of Friendship Centres and the Social Planning Council of Winnipeg, a booklet designed to promote the human rights of aboriginal people living in urban areas, *The Rights Path*, was published.
- The Commission produced a poster promoting acceptance of people with manic depression, two public service announcements for radio, and a public service announcement for television which promotes human rights principles as part of the commemoration of the 50th anniversary of the United Nations.

- An employment equity audit process is being tested with a small number of employers who have agreed to voluntary audits. This experience will assist the development of a more detailed methodology under the amended *Employment Equity Act*.

- The Commission continues to encourage settlement of pay equity complaints by making information on pay equity and job evaluation available to all parties. It also played a role in settling long-standing pay equity complaints by the Professional Institute of the Public Service against the Treasury Board, thereby resolving part of a major pay equity case currently before a Tribunal.

- In April 1995, the Commission began to centralize primary responsibility for complaint reception and investigation at headquarters. This, along with an improved Complaint Management System, allowed it to achieve savings that resulted in more effective client services: similar complaints coming from different regions are grouped to ensure coordination and reduce duplication; since most federally-regulated organizations have decision-making centres in Montreal, Toronto and Ottawa, centralization has facilitated working relationships; and the Commission is now better situated to consider the strategic treatment of complaints by issue, respondent and geography.

- The Commission expects to respond to approximately 37,500 inquiries in 1995-96 and to consider 1,300 formal complaints. Figure 6 on page 14 provides statistics on inquiries. Figure 7 on page 14 provides further information on the complaints workload.

E. Program Effectiveness

The Canadian Human Rights Commission will operate in 1996-97 with a budget of $15.7 million. (This figure includes $2.0 million for the Tribunal.) This total represents a decrease of $3.0 million or 16% from the 1992-93 actual level of $18.7 million (see Figure 3, page 7).

1. Promotion

The Commission informs the public of its rights under the *Act* through various communications programs.

In 1994-95, the Commission produced two 30-second public service announcements for radio and television. They were aired by 16 major stations and 47 cable stations and 83 radio stations, a total of more than 12,000 times. The free air time given these announcements at market value is estimated at $650,000, about 10 times the production cost. In 1995-96, the Commission will produce additional public service announcements aimed at reducing discrimination on the basis of disability and age.

Regional offices and headquarters staff meet regularly with community groups, employers, and unions. They, in turn, offer human rights educational programs tailored to the particular needs of their members. Through these programs and by responding to individual requests, the Commission ensures that those who need human rights information receive it. In 1994-95 more than 150,000 copies of the Commission's publications were distributed. We expect similar numbers this year.

In an effort to promote the Commission's activities through the media, the Commission maintains regular contact with national and regional media outlets across the country. In 1994-95, the Commission responded to more than 700 media requests. In addition, the Chief Commissioner conducted more than 100 interviews with journalists, met with the editorial boards of major daily newspapers, and appeared on radio and television programs in all regions of the country.

2. Compliance

Figure 6 on page 14 provides statistics on inquiries for the years 1994-95, 1995-96 and 1996-97. The total number of inquiries at the end of March 1996 is expected to be close to the total for the preceding fiscal year.

This number should remain steady, or increase slightly, in the coming years, as increased communications activities in the regions generate more inquiries from the public.

The complaints workload is presented in Figure 7. In 1994-95, the Commission considered 1,249 cases. While the forecast for 1995-96 is close to that figure, it is anticipated that there will be a decrease for 1996-97. In 1994-95, there were 133 early resolutions (settlement before a complaint is signed). The numbers are expected to be 180 in 1995-96 and 120 in 1996-97.

Figure 6: Inquiries

	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95
Total Inquiries	38,000	37,500	36,155

Figure 7: Complaints Workload

	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95
Complaints Accepted*	1,040	1,100	1,300
i) Signed Complaints	620	600	633
ii) Early resolution without recourse to investigation	120	180	133
iii) Referral to alternate redress	300	320	534
Considered by the Commission**	1,000	1,300	1,249

* Total of i), ii) and iii).

** Includes preliminary reports on questions such as timeliness and jurisdiction, investigation reports and conciliation reports.

Figure 8 provides statistics on the conciliation caseload. These should remain relatively stable.

Figure 8: Conciliation Caseload (as of March 31)

	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95
Total Caseloads	140	160	154

Figure 9 shows the status of complaints as of March 31, 1994 and 1995. The number of cases at investigation is declining because:

- more complainants are being referred to alternate redress, where available and appropriate;
- a revised complaints process, introduced in February 1994, has led to a greater number of complaints being processed in a shorter period of time; and
- a Policy Complaints Unit, established early in 1994 allows the Commission to deal with related policy complaints as a group.

Further information on cases at investigation can be found in Figure 9.

Figure 9: Status of Complaints at March 31

	1994-1995	1993-1994
At Investigation	1,086	1,542
At Conciliation	154	309
At Tribunal	87	71
In Appeal	161*	133
Total	1,488	2,055

* This number includes several groups of complaints which involve the same issue. There are 99 separate cases under appeal, including appeals of Tribunal decisions as well as Commission decisions.

Figure 10 shows the results of cases decided by the Commission by fiscal year from 1988-89 to 1994-95.

Figure 10: Results of Cases Decided by the Commission by Fiscal Year

Years	To Deal With*	Dismissed	Settled**	Other***	To Conciliation	To Tribunal	Total Submitted
94-95	23	268	179	599	134	46	1,249
93-94	29	300	122	692	196	40	1,379
92-93	23	287	125	437	223	74	1,169
91-92	51	326	196	381	168	55	1,177
90-91	74	212	142	290	175	20	913
89-90	80	132	75	114	228	51	680
88-89	65	139	68	60	137	119	588

* Refers to those cases where the Commission exercises its discretion to require a full investigation.
** Refers to those cases settled at conciliation and investigation.
*** Includes the decisions not to deal with, no tribunal warranted, and no further proceedings (e.g. withdrawn cases, cases where contact with the complainant is lost) and stood down.

The Commission helps to advance the rights of individuals and groups through its arguments before tribunals and courts. Significant cases include the following:

- The Commission intervened in *Egan and Nesbit* v. *Canada*, concerning denial of spouse's allowance to same-sex couples. Although the Supreme Court of Canada dismissed the claim, the Court did accept that denial of benefits is discrimination on the basis of sexual orientation.

- In *Cranston* v. *The Queen*, which dealt with age discrimination against pilots from Executive Flight Services, the Federal Court of Appeal found that age need only be one factor in the decision not to employ, and noted that the Canadian Armed Forces acknowledged in evidence that age was a factor in this case.

- In the case of *C.C.L.A.* v. *Toronto-Dominion Bank* the Tribunal found that drug testing was not rationally supportable in the Bank's workplace, but that the matter did not constitute discrimination under the *CHRA*. This case is now before the Federal Court.

- The *Public Service Alliance of Canada* v. *Non-Public Funds* involves the question of liability for lost wages under equal pay provisions. The Tribunal and Federal Court, found that the unequal pay established for one point in time could not be used to support a claim for back wages unless it could be shown that the jobs had not changed, and neither had the job values.

3. Tribunal

Although the number of Tribunals appointed has decreased in recent years, the actual number of hearing days has remained constant. The total time required to process a case from the time it is referred by the Commission to the Tribunal decision can be up to 30 months. To shorten this time-frame, the Tribunal has established operational standards for its management of cases and issued time guidelines to Tribunal Members on conducting hearings and rendering decisions.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 11: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95	Actual 1993-94
Personnel				
Salaries and wages	**9,916**	10,239	10,218	10,785
Contribution to employee benefit plans	**1,438**	1,354	1,401	1,437
	11,354	11,593	11,619	12,222
Goods and Services				
Transportation and communications	**1,121**	1,275	1,141	1,383
Information	**406**	435	470	386
Professional and special services	**2,089**	2,831	2,491	2,845
Rentals	**140**	200	147	179
Purchased repairs and maintenance	**129**	210	157	176
Utilities, materials and supplies	**276**	325	268	337
Other subsidies and payments	**2**	3	3	5
Minor Capital	**200**	320	170	487
	4,363	5,599	4,847	5,798
Total Expenditures	**15,717**	17,192	16,466	18,020

2. Personnel Requirements

The Commission's personnel requirements account for $11.4 million or 72% of the Program's total expenditures ($15.7 million). A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 12.

Figure 12: Details of Personnel Requirements

	FTE* Estimates 1996-97	FTE Forecast 1995-96	FTE Actual 1994-95	Current Salary Range	1996-97 Average Salary
Governor in Council Appointees	2	2	2	110,100-170,500	137,063
Executive Group	8	8	8	63,300-128,900	84,844
Scientific and Professional	16	15	14	20,600-128,900	61,709
Administrative and Foreign Service	127	115	129	15,981-78,759	50,450
Technical	3	3	2	16,608-75,927	32,236
Administrative Support	38	39	45	16,847-41,991	29,571
TOTAL	194**	182	200		

* Full-time equivalent (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment. FTE factors out the length of time that an employee works during each week by calculating the rate of assigned hours of work over scheduled hours of work. FTEs are not subject to Treasury Board control but are disclosed in Part III of the Estimates in support of personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

** This represents a decrease of 25 FTE's from the 1994-95 Estimates of 219 (see Figure 2, page 8). The temporary decrease in 1995-96 is due mainly to the early departure of surplus employees and staffing delays related to the centralization of the complaint process.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupational category at October 1, 1995. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculation.

3. Net Cost of Program

Figure 13: Total Estimated Cost of the Program for 1996-97				
(thousands of dollars)	Main Estimates 1996-97	Add Other Costs*	Estimated Total Program Cost	
			1996-97	1995-96
Canadian Human Rights Commission	15,717	2,436	18,153	19,325

($000)

* Other costs of $2,436,000 consist of:

• accommodation provided without charge from Public Works and Government Services Canada	1,823
• payments to employee insurance plans from the Treasury Board Secretariat	575
• compensation administration of the pay processing function from Public Works and Government Services Canada	23
- worker's compensation benefits provided without charge from Human Resources Development Canada	15

B. Other Information 320 Queen Street, Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario (613) 995-1151

1. Publications

- Annual Report 1994
- *Canadian Human Rights Act*: A Guide
- *Canadian Human Rights Act*: Office Consolidation
- Canadian Human Rights Commission Booklet
- Canadian Human Rights Commission and Employment Equity, Annual Review, 1993-1994 (July 1994)
- Canadian Human Rights Commission and Employment Equity, Annual Review, 1987-1992 (June 1993)
- Employment Equity: Fair Play at Work (brochure)
- Equal Dollars Make Good Sense - Employee Booklet
- Equal Dollars Make Good Sense - Employer Booklet
- Equal Dollars Make Good Sense (brochure)
- Equal Dollars Make Good Sense - Pay Equity Casebook
- Equity at Work Excerpt
- Filing a Complaint with the Canadian Human Rights Commission (brochure)
- Guide to Screening and Selection in Employment
- Harassment Casebook
- Harassment: What It Is and What to Do about It (brochure)
- HIV-AIDS Discrimination: It's against the Law (brochure)
- Human Rights Forum (magazine)
- Implementing Pay Equity in the Federal Jurisdiction
- Know Your Rights
- Multilingual Leaflets
- Prohibited Grounds of Discrimination Chart

2. Posters

- Accessibility
- All Human Beings Are Born Free and Equal
- Equal Dollars Make Good Sense
- Equality...We All Have a Hand in It
- Human Rights and the United Nations 50 Years of Achievement, 1945-1995
- Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves)
- Triumph of Ability

3. Policies

- Accommodation of Religious Observances
- Alternate Format Policy
- *Bona Fide* Justification Policy
- *Bona Fide* Occupational Requirement Policy
- Drug Testing Policy

- Harassment Policy
- Policy on Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS)
- Pregnancy/Childbirth Policy

4. Surveys

- Unequal Access: An Accessibility Survey of Automated Banking Machines, 1995
- Unequal Access: An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, December 1990
- Unequal Access: Availability of Federal Government Publications in Alternate Formats, 1995
- Unequal Access: Availability of TDD Services by Federal Departments, 1991
- Unequal Access: An Accessibility Survey of Selected Banks, 1992
- Unequal Access: An Accessibility Survey of Selected Postal Outlets, 1992
- Unequal Access: Availability of TTY Services from Federal Departments and Private Sector Organizations, December 1994

5. Videos

- Equality...We All Have a Hand in It.
- All Things Being Equal

Index

A
Accessibility 6, 12, 20, 21
Accommodation 6, 8, 11, 12, 19, 20
Actual 4, 6, 11, 13, 14, 16-18
Age 7, 13, 16
Alternate formats 21
Amendments 5, 6, 8, 11, 12
Anti-Discrimination Programs 9, 11
Authorities 2, 4
Average salary 18

B
Background 2, 7

C
Canadian Charter of Rights and Freedoms 7
Canadian Human Rights Act 5, 7, 8, 11, 12, 20
Chief Commissioner 8, 10, 13
Colour 7
Communications 8, 9, 11, 13, 14, 17
Complaint 5-8, 10, 13, 14, 18, 20
Complaints workload 12-14
Compliance 8, 13
Conciliation 5, 9, 12, 14, 15
Conciliator 8
Conviction 7
Corporate Services 8, 10, 11

D
Deputy Chief Commissioner 8
Disability 7, 13
Discrimination 5, 7-9, 11-13, 16, 20

E
Employee Benefit Plans 4, 5, 17
Employment and Pay Equity 8, 9, 11, 12
Employment equity 5, 6, 8, 9, 12, 13, 20
Employment Equity Act 5, 6, 8, 9, 12, 13
Equal opportunity 8
Estimates 1, 2, 4-7, 11, 14, 17-19
Ethnic origin 7
Executive Secretariat 8, 9, 11
Expenditures 4, 5, 17, 18
External factors 11

F
Family status 7
Financial performance 2, 6
Financial requirements 4, 5, 7, 17
Forecast 5, 11, 14, 17, 18
Full-time equivalent (FTE) 18

H
Highlights 5, 6
Human rights 1, 4-13, 19, 20
Human Rights Tribunal 8, 10
Human Rights Tribunal Panel 10

I
Initiatives 5, 6, 12
Inquiries 12-14

L
Legal Services 5, 8, 10, 11

M
Mandate 2, 8, 12
Marital status 7

N
Net Cost 19

O
Objectives 2
Operating budget 2
Organization 11

P
Pardon 7
Part-time Commissioners 11
Pay equity 8, 9, 11-13, 20
Performance 2, 6, 9
Personnel requirements 18
Personnel Services 8, 10, 11
Plans 4, 5, 12, 17, 19
Policy 8, 10-12, 15, 20, 21
Policy and Planning 8, 10, 11
Program description 2, 8
Program effectiveness 2, 13
Program objective 8
Promotion 8, 9, 12, 13
Public 2, 4-6, 8-10, 12-14, 16, 19
Public accounts 2, 4
Public education 8
Publications 12, 13, 20, 21

R
Race 7
Reduction 5
Regional Offices 8-11, 13
Religion 7
Research 2, 10
Review 5, 6, 8, 10, 20

S
Secretary General 8, 11
Sex 7, 16
Sexual orientation 7, 11, 12, 16
Statutory authority 7

T
Tribunal 8, 10, 12, 13, 15, 16

U
Unequal access 21

V
Visible minorities 8

Women 8
Workload 5, 12-14

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1996-1997

ISBN 0-660-59896-5

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1996

En vente au Canada par l'entremise des
librairies associées et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1997-III-21
ISBN 0-660-59896-5

Budget des dépenses 1996-1997

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Ministre

Préface

Le présent Plan de dépenses, conçu pour servir de document de référence, regroupe un certain nombre de renseignements de base.

Le document comprend deux parties. La partie I trace un aperçu du programme, c'est-à-dire qu'elle en décrit les grandes lignes, donne des renseignements d'ordre général sur le mandat, les objectifs et la perspective de planification, et contient des informations sur l'efficacité et les résultats du programme. La partie II fournit des précisions sur les coûts et les ressources ainsi que d'autres renseignements.

La partie I est précédée d'un exposé des autorisations de dépenser tiré de la partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette présentation permet un rapprochement avec les autres documents budgétaires et facilite l'évaluation des résultats financiers du programme pour l'exercice écoulé.

La Table des matières donne une idée générale du contenu de chaque partie, tandis que l'Index devrait faciliter l'utilisation du présent document à titre de source de référence et de recherche.

Il y a lieu de souligner que, en conformité avec les principes du budget de fonctionnement, l'utilisation des ressources humaines dont il est fait état dans le présent plan de dépenses est mesurée en fonction d'équivalents d'employé à temps plein (ETP). Un équivalent temps plein est une unité de mesure des ressources en personnel correspondant à l'emploi d'une personne pendant une année entière, ou l'équivalent.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1996-1997 - Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1994-1995 - Volume II des Comptes publics 4

Section I
Aperçu du programme

A. Plans pour 1996-1997 5
1. Points saillants 5
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Résultats récents 6
1. Points saillants 6
2. Examen des résultats financiers 7
3. Tendances traditionnelles - Besoins en ressources 7
C. Renseignements généraux 8
1. Introduction 8
2. Mandat 8
3. Objectif du programme 8
4. Description du programme 8
D. Perspective de planification 11
1. Facteurs externes qui influent sur le programme 11
2. Initiatives prévues pour 1996-1997 12
3. Le point sur les initiatives en 1995-1996 12
E. Efficacité du programme 13
1. Promotion 13
2. Respect de la *Loi* 14
3. Tribunal 17

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du programme 18
1. Besoins financiers par article 18
2. Besoins en personnel 19
3. Coût net du programme 20
B. Autres renseignements 21
1. Publications 21
2. Affiches 21
3. Politiques 21
4. Enquêtes 22
5. Vidéocassettes 22

Index 22

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1996-1997 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)	Budget principal 1996-1997	Budget principal 1995-1996
Commission canadienne des droits de la personne		
10 Dépenses du programme	14 279	15 061
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 438	1 354
Total de l'organisme	15 717	16 415

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)	Budget principal 1996-1997
Commission canadienne des droits de la personne	
10 Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du programme	14 279 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1996-1997		Budget principal 1995-1996
	Budgétaire		
	Fonctionnement	Total	
Commission canadienne des droits de la personne	15 717	15 717	16 415

B. Emploi des autorisations en 1994-1995 - Volume II des Comptes publics

Crédits (en dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
Commission canadienne des droits de la personne			
15 Dépenses du programme	15 538 000	15 959 623	15 056 209
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 401 000	1 401 000	1 401 000
(L) Dépenses des produits de la vente de biens excédentaires de la Couronne	0	9 711	8 609
Total du programme - Budgétaire	16 939 000	17 370 334	16 465 818

Section I
Aperçu du programme

A. Plans pour 1996-1997

1. Points saillants

La Commission s'attend à ce que les modifications apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entrent en vigueur au cours de l'exercice 1996-1997. Elle prévoit donc consulter les employeurs, les syndicats et les organismes non gouvernementaux pour l'élaboration de politiques et de procédures en vue de la mise sur pied d'un programme de vérification relative à l'équité en matière d'emploi.

Parmi les autres grandes initiatives qu'elle entend prendre, mentionnons les suivantes :

- poursuivre les activités touchant la modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans son ensemble de manière qu'elle devienne un outil plus efficace pour la promotion de l'égalité des chances et de la non-discrimination pour tous les Canadiens;
- améliorer l'image de la Commission dans les régions grâce à une meilleure planification et à un plus grand nombre de contacts avec les groupes cibles identifiés et les médias;
- poursuivre la rationalisation des opérations et chercher des moyens de réduire les dépenses - services partagés ou partenariat; et
- poursuivre l'amélioration de l'opportunité, de la qualité et de la fiabilité du système de traitement des plaintes, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'étape de la conciliation.

Reportez-vous à la section *Initiatives prévues pour 1996-1997* à la page 12 pour obtenir des précisions sur ces points saillants.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers pour l'exercice 1996-1997

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	15 717	17 192	(1 475)
Ressources humaines (ETP)	194*	182	12

* Cela représente une diminution de 25 ETP par rapport aux prévisions de 219 ETP pour l'exercice 1994-1995 (voir tableau 2, page 7). Cette diminution temporaire en 1995-1996 est essentiellement attribuable au départ anticipé d'employés excédentaires et aux retards au niveau de la dotation consécutifs à la centralisation des enquêtes. Voir le tableau 12, page 19, pour obtenir de plus amples renseignements sur les ressources humaines.

Explication de la différence : La diminution de 1 474 900 $ quant aux besoins de 1996-1997, par rapport aux prévisions de 1995-1996, s'explique ainsi :

- une diminution de 438 000 $ pour les mesures de réduction annoncées depuis le budget d'avril 1993;
- une diminution de 186 000 $ pour les tribunaux de la parité salariale;
- une diminution de 776 900 $ consécutive au report de 1994-1995 pour le financement de la restructuration des opérations régionales;
- une diminution de 223 000 $ pour le Programme de stagiaires en gestion et la charge de travail de la Direction des services juridiques; et
- une augmentation de 149 000 $ pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés découlant d'une augmentation du taux.

Explication des prévisions pour 1995-1996 : Les prévisions pour 1995-1996 (au 30 novembre 1995) représentent une augmentation de 776 900 $, soit 5 %, par rapport au montant de 16 415 000 $ indiqué dans le Budget des dépenses principal pour 1995-1996 (voir page 4). Cet écart correspond au montant reporté de l'exercice 1994-1995 pour financer la restructuration des opérations régionales et dont il est fait état dans le Budget des dépenses supplémentaire de 1995-1996.

B. Résultats récents

1. Points saillants

En avril 1995, la Commission a centralisé les enquêtes à l'administration centrale. Voici quelques-unes des principales activités réalisées en 1994-1995 et en 1995-1996 :

- la Commission a terminé les septième et huitième enquêtes sur l'accessibilité des bureaux du gouvernement fédéral et sur les mesures d'adaptation à l'intention des personnes ayant une déficience au sein de la fonction publique fédérale;
- la Commission a soumis aux comités parlementaires un rapport détaillé sur le projet de loi C-64 (modifications de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*);
- plusieurs plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi ont été réglées et des ententes d'examen conjoint ont été conclues avec les employeurs;
- la Commission a publié une série d'affiches visant à décourager les comportements discriminatoires à l'égard des personnes ayant une déficience, ainsi qu'un livret sur les droits de la personne à l'intention des Autochtones;
- deux messages d'intérêt public ont été produits pour la télévision, et deux autres pour la radio; et
- d'importants précédents ont été établis en ce qui a trait aux questions des droits de la personne et au processus de traitement des plaintes.

Reportez-vous à la section *Le point sur les initiatives en 1995-1996* à la page 12 pour obtenir des précisions sur ces points saillants.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1994-1995

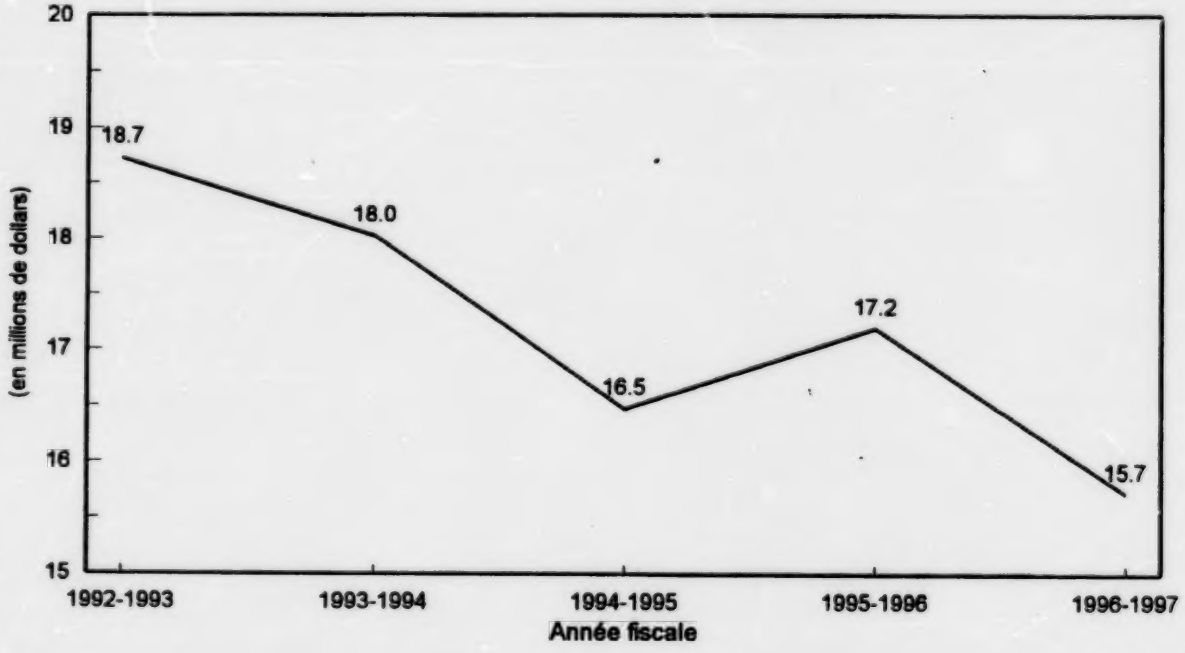
(en milliers de dollars)	1994-1995		
	Réel	Budget principal	Différence
Ensemble du programme	16 466	16 939	(473)
Ressources humaines (ETP)*	200	219	(19)

* Voir le tableau 12, page 19, pour obtenir de plus amples renseignements sur les ressources humaines.

Explication de la différence : L'écart entre le montant réel et le montant prévu au Budget des dépenses principal pour 1994-1995 est attribuable au gel de la dotation en personnel à l'échelle du gouvernement et à un gel discrétionnaire interne des dépenses.

3. Tendances traditionnelles - Besoins en ressources

Tableau 3 : Tendances traditionnelles



Les besoins financiers de la Commission en 1992-1993 ont été de 18,7 millions de dollars tandis que le budget des dépenses pour 1996-1997 est de 15,7 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 3,0 millions de dollars, soit 16%. L'augmentation temporaire en 1995-1996 est due à la somme de 776 900$ reportée de l'exercice 1994-1995 qui a servi à financer les départs de membres du personnel au cours de cet exercice consécutifs à la centralisation des opérations reliées au traitement des plaintes.

C. Renseignements généraux

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1978 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui vise à promouvoir le principe de l'égalité des chances et à protéger les individus contre toute discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la *Loi* : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Par suite d'une décision judiciaire rendue en 1992, l'orientation sexuelle est maintenant réputée faire partie des motifs de distinction illicite.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est le complément de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui assure la protection constitutionnelle des droits de la personne. La *Charte* s'applique uniquement aux activités du législateur et du gouvernement, tandis que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à la fois au gouvernement fédéral et aux entreprises dont les activités relèvent de la compétence fédérale.

La compétence conférée à la Commission par sa loi constitutive s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les sociétés de téléphone soumises à la réglementation fédérale, les sociétés d'élévateurs à grain et les sociétés qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs.

2. Mandat

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par deux textes législatifs : S.C. 1980-81-82-83, ch. 111 et 143, proclamé le 1er juillet 1983, et S.C. 1985, ch. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

3. Objectif du programme

La Commission est chargée de promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans une mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du programme

La Commission veille à la réalisation d'un seul programme : l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ce programme est constitué de deux secteurs d'activités : l'application des dispositions de la *Loi* et la promotion des principes sous-jacents à celle-ci.

La Commission enquête sur les plaintes de discrimination en matière d'emploi, de fourniture de biens, de services ou d'installations habituellement mises à la disposition du public et de fourniture de locaux commerciaux ou résidentiels, fondées sur les motifs mentionnés précédemment. La Commission fait également enquête sur les plaintes de disparité salariale dans les secteurs de compétence fédérale, en plus de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral. Les responsabilités de la Commission à cet égard ont été considérablement élargies par les modifications récemment apportées à cette loi.

Le personnel de la Commission fait enquête sur les plaintes de discrimination et soumet ses conclusions aux commissaires, à qui il incombe de prendre une décision après examen des preuves présentées dans les rapports d'enquête et des présentations soumises par le plaignant ou le mis en cause. Les commissaires peuvent alors décider de ne pas donner suite à la plainte, de la rejeter, de nommer un conciliateur ou de soumettre la question au Tribunal canadien des droits de la personne.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, la Commission procédera à des vérifications auprès des ministères fédéraux et

des entreprises du secteur privé régies par le gouvernement fédéral en vue d'identifier les obstacles à l'embauche des femmes, des Autochtones, des personnes ayant une déficience et des membres des minorités visibles. Une fois les obstacles identifiés, la Commission collaborera avec les employeurs en vue de corriger la situation.

La Commission est en outre légalement tenue de décourager et de réduire les pratiques discriminatoires par différents moyens qu'elle juge appropriés, par exemple les programmes d'information et de sensibilisation du public. Elle s'acquitte de cette responsabilité en produisant des documents éducatifs, en élaborant et en réalisant des programmes d'information visant à promouvoir la compréhension du principe de l'égalité des chances et en collaborant avec les groupes communautaires, les syndicats, les employeurs et les fournisseurs de services tant au niveau de l'administration centrale que dans les régions.

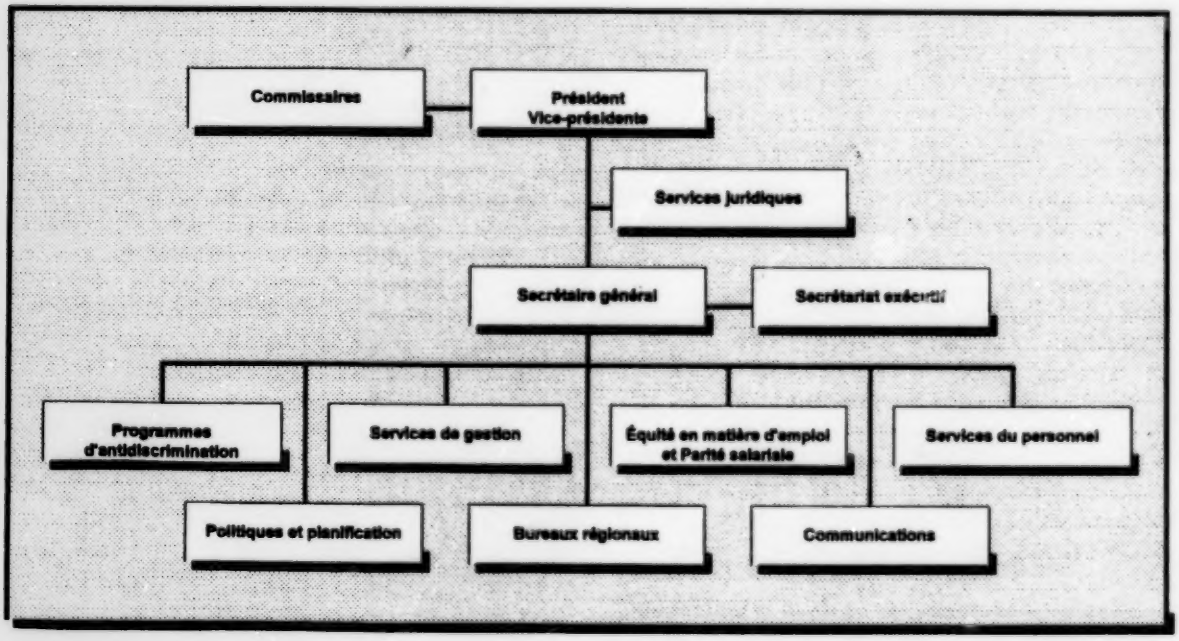
Structure de l'organisation : La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et d'au plus six membres à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont nommés à temps plein pour une période ne devant pas excéder sept ans et les autres commissaires, pour trois ans au maximum.

Comme en fait état le tableau 4, l'exécution du programme se fait par l'entremise des cabinets du président et du secrétaire général, du Secrétariat exécutif, des six bureaux régionaux et des directions suivantes de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi et parité salariale, Communications, Politiques et planification, Services juridiques, Services de gestion et Services du personnel.

Le tribunal des droits de la personne s'inscrit également dans le programme de la Commission, mais il est administré d'une manière distincte.

Le cabinet du secrétaire général donne des conseils aux commissaires et coordonne les activités du personnel tant à l'administration centrale que dans les six bureaux régionaux.

Tableau 4 : Organigramme de la Commission au 1er janvier 1996



Le Secrétariat exécutif apporte son soutien aux bureaux administratifs. Il coordonne les réunions de la Commission, gère la correspondance de la haute direction et prépare les documents de breffage. Il coordonne également les activités de planification stratégique de la Commission.

Les bureaux régionaux sont chargés des activités de promotion des droits de la personne, d'éducation et d'information du public, en collaboration avec les représentants des groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. C'est à eux que les personnes s'adressent en premier lieu pour déposer des plaintes de discrimination. Ils offrent leur concours à la Direction générale des programmes d'antidiscrimination pour le traitement des plaintes.

La Direction générale des programmes d'antidiscrimination est responsable des enquêtes à mener sur les plaintes ainsi que des services de conciliation à offrir. Elle s'occupe de l'assurance de la qualité pour ce qui a trait aux dossiers soumis à la Commission. Elle veille aussi à la formation du personnel affecté aux activités d'antidiscrimination, elle établit des normes de rendement et elle élabore des politiques opérationnelles.

La Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale est responsable des enquêtes relatives aux plaintes de disparité salariale et aux examens touchant l'équité en matière d'emploi. Elle sera responsable des vérifications relatives à l'équité en matière d'emploi prévues dans les modifications de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La Direction des communications est responsable de la planification des activités de promotion et d'éducation de la Commission. De concert avec les bureaux régionaux, elle a pour mission d'expliquer le rôle et les activités de la Commission, de favoriser, dans le public, la compréhension de la *Loi* et de décourager les pratiques discriminatoires au moyen de programmes et d'activités d'information dans la communauté.

La Direction des politiques et de la planification est chargée de conseiller la Commission sur les questions de politique, de planification et de recherche. Elle suit les questions liées aux droits de la personne susceptibles d'intéresser la Commission et elle prépare des énoncés de politique, des lignes directrices et des rapports de recherche qui seront utiles aux directions générales opérationnelles et qui orienteront les décisions de la Commission.

La Direction des services juridiques fournit des conseils au président, aux commissaires ainsi qu'au personnel de la Commission. Les agents du contentieux représentent la Commission dans les affaires portées devant les tribunaux des droits de la personne, les tribunaux de révision et les tribunaux judiciaires.

La Direction des services de gestion fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien en matière de gestion des biens, de finances, d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, d'informatique, de gestion de l'information, d'évaluation de programme, de bibliothèque, de révision et de rédaction.

La Direction des services du personnel fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien concernant la dotation en personnel, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation et la planification des ressources humaines, les langues officielles et la santé et sécurité au travail.

Tribunal des droits de la personne : Le tribunal des droits de la personne est un organe quasi judiciaire exerçant ses activités indépendamment de la Commission. Les membres du Comité du tribunal des droits de la personne, qui sont au nombre d'environ 60, sont nommés par décret et exercent leurs fonctions à temps partiel. Le président du comité choisit parmi eux les membres de chaque tribunal constitué *ad hoc*. Les tribunaux des droits de la personne tiennent des audiences publiques et rendent leurs décisions en fonction du fond de la plainte et des éléments de preuve présentés aux audiences. Un secrétariat distinct, dont le siège est à Ottawa, assure tous les services de soutien nécessaires au bon fonctionnement des tribunaux partout au Canada.

Le tableau 5 fait état de l'utilisation des ressources financières depuis 1993-1994, selon la structure organisationnelle.

Tableau 5 : Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995	Réel 1993-1994
Président et vice-présidente	664	664	656	679
Commissaires à temps partiel	130	123	119	162
Services juridiques	1 513	1 396	1 232	1 477
Secrétaire général	234	223	215	358
Secrétariat exécutif	292	281	239	s.o.
Bureaux régionaux	1 759*	2 835*	3 289	3 624
Programmes d'antidiscrimination	2 767*	2 721*	2 281	2 652
Services de gestion	2 152	2 335	2 393	2 603
Équité en matière d'emploi et parité salariale	2 200	2 271	2 150	2 064
Communications	1 154	1 111	926	1 086
Services du personnel	492	577	526	519
Politiques et planification	400	408	423	427
	13 757	14 945	14 449	15 651
Tribunal des droits de la personne	1 960	2 247	2 017	2 369
	15 717	17 192	16 466	18 020

* Ces données tiennent compte d'un remaniement organisationnel.

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le programme

Malgré des engagements qui remontent à 1985, la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* n'a pas encore été modifiée. Il faudrait qu'elle le soit, notamment pour garantir le droit à des mesures d'adaptation raisonnables et pour proscrire légalement toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Tout autre report des modifications ne ferait qu'alimenter les doutes quant à l'efficacité de cette dernière et, par le fait même, de la Commission, comme outils permettant d'assurer l'égalité des chances et d'empêcher la discrimination. De tels retards signifieraient également que les questions en litige telles la portée et l'étendue de «l'obligation de tenir compte» et la constitutionnalité de la retraite obligatoire seront réglées par les tribunaux plutôt que par une mesure législative.

D'autres facteurs peuvent également avoir une incidence sur la Commission :

- le contexte économique généralement difficile tend à créer une certaine résistance dans certaines organisations face au concept de la parité salariale (à travail égal salaire égal);

- un environnement plus contentieux signifie que les causes seront plus longues et plus difficiles à trancher;

- la première partie de la décision finale du tribunal dans une cause importante de parité salariale touchant la fonction publique devrait être rendue publique au début de 1996. Cela pourrait clarifier les obligations des employeurs en vertu de l'article 11 de la *LCDP*;

- l'adoption récente des modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* nécessitera une planification opérationnelle, une analyse juridique et la formulation de politiques;

- si elles sont apportées en 1996-1997, les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* clarifieront cette dernière mais ne devraient pas avoir pour effet d'accroître la charge de travail de la Commission de façon significative.

2. Initiatives prévues pour 1996-1997

- La Commission s'attend à répondre à environ 38 000 demandes de renseignements en 1996-1997. Dans certains cas, il s'agira simplement d'expliquer le mandat de l'organisme ou de diriger l'intéressé à l'autorité compétente. Dans beaucoup d'autres cas, en revanche, les demandes aboutiront à une plainte. La Commission prévoit être saisie de 1 000 plaintes officielles en 1996-1997. Grâce à la mise en œuvre d'un système automatisé de gestion et de suivi des dossiers, le traitement des plaintes devrait devenir de plus en plus efficace au cours de l'exercice. Le tableau 6 que vous trouverez à la page 14 présente des statistiques sur les demandes de renseignement tandis que le tableau 7 à la page 15 contient des détails sur la charge de travail en ce qui a trait aux plaintes.

- Les audiences du tribunal concernant la cause de parité salariale touchant la fonction publique ainsi qu'une cause importante ayant trait à la Société canadienne des postes devraient prendre fin cette année.

- La Commission continuera de promouvoir le règlement des litiges majeurs en matière de parité salariale de manière à réduire le caractère litigieux qui a caractérisé bon nombre de causes de parité salariale au cours des dernières années.

- La Commission continuera d'élaborer des positions de principe et de diffuser des documents d'information sur divers sujets comme l'équité en matière d'emploi et la parité salariale, l'accessibilité, ainsi que toutes les formes de harcèlement et de discrimination. Elle prévoit également produire de nouveaux documents expliquant son orientation en ce qui a trait à la promotion de l'équité en matière d'emploi.

- La Commission espère régler par conciliation un nombre important de plaintes touchant l'équité en matière d'emploi, et utiliser les règlements existants comme modèles.

- Un plan de vérification précisant le nombre de vérifications qui devront être effectuées au cours de chacune des années du cycle sera mis au point avant que n'aient lieu les premières vérifications en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* modifiée.

3. Le point sur les initiatives en 1995-1996

- La Commission a poursuivi ses efforts visant à faire modifier la *LCDP*, notamment en ce qui touche les mesures d'adaptation raisonnables, la parité salariale, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'autonomie de la Commission et la souplesse procédurale.

- Les publications de la Commission sont maintenant disponibles sur Internet et SchoolNet.

- En collaboration avec la *Manitoba Association of Friendship Centres* et le *Social Planning Council of Winnipeg*, la Commission a publié un livret conçu pour promouvoir les droits de la personne des Autochtones vivant en zones urbaines : *The Rights Path*.

- La Commission a produit une affiche visant à promouvoir l'acceptation des personnes maniaco-dépressives, ainsi que des messages d'intérêt public - deux pour la radio et un autre pour la télévision - faisant la promotion du principe des droits de la personne, à l'occasion de la commémoration du 50e anniversaire des Nations Unies.

- Un processus de vérification touchant l'équité en matière d'emploi fait actuellement l'objet d'essais chez un petit nombre d'employeurs qui ont bien voulu se prêter à cet exercice. Cette expérience permettra d'en arriver à une méthodologie plus détaillée conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* modifiée.

- La Commission continue d'encourager le règlement des plaintes relatives à la parité salariale en mettant à la disposition de toutes les parties des informations sur la parité salariale et sur l'évaluation des tâches. Elle a également joué un rôle dans le règlement de plaintes relatives à la parité salariale déposées par l'Institut professionnel de la fonction publique contre le Conseil du Trésor depuis déjà un long moment, ce qui a permis de résoudre en partie l'important dossier de la parité salariale actuellement devant un tribunal.

- En avril 1995, la Commission a commencé à centraliser à l'administration centrale les principales responsabilités touchant la réception des plaintes et les enquêtes connexes. Grâce à cette mesure et à une amélioration du système de gestion des plaintes, elle a pu réaliser des économies qui se sont traduites par des services plus efficaces à la clientèle : les plaintes semblables provenant de différentes régions sont regroupées afin d'en assurer la coordination et de réduire les dédoublements. Puisque la plupart des organismes régis par le gouvernement fédéral ont des centres décisionnels à Montréal, à Toronto et à Ottawa, la centralisation a facilité les relations avec ceux-ci. De plus, la Commission est maintenant mieux placée pour envisager le traitement stratégique des plaintes par sujet, mis en cause et lieu géographique.

- La Commission s'attend à répondre à environ 37 500 demandes de renseignements en 1995-1996 et à être saisie de 1 300 plaintes officielles. Le tableau 6 que vous trouverez à la page 14 présente des statistiques sur les demandes de renseignements tandis que le tableau 7 à la page 15 contient des détails sur la charge de travail en ce qui a trait aux plaintes.

E. Efficacité du programme

La Commission canadienne des droits de la personne disposera en 1996-1997 d'un budget de 15,7 millions de dollars (dont 2,0 millions pour le tribunal). Il s'agit là d'une diminution de 3,0 millions de dollars, ou 16 %, par rapport au budget réel de 18,7 millions de dollars pour l'exercice 1992-1993 (voir le tableau 3 à la page 7).

1. Promotion

La Commission informe le public de ses droits conformément à la *Loi* grâce à différents programmes de communication.

En 1994-1995, elle a produit deux messages d'intérêt public de 30 secondes destinés à la radio et à la télévision. Ils ont été diffusés par 16 grandes stations de télévision et 47 stations de câblodistribution, ainsi que par 83 stations de radio, pour un total de plus de 12 000 diffusions. La valeur marchande du temps d'antenne gratuit accordé pour ces annonces est estimée à 650 000$, soit 10 fois les coûts de production. En 1995-1996, la Commission produira d'autres messages d'intérêt public visant à diminuer la discrimination fondée sur la déficience et sur l'âge.

Le personnel des bureaux régionaux et de l'administration centrale rencontre régulièrement les représentants des groupes communautaires,

les employeurs et les syndicats. Ceux-ci offrent à leur tour des programmes de formation sur les droits de la personne adaptés au besoin particulier de leurs membres. En offrant ces programmes et en répondant aux demandes individuelles, la Commission s'assure que ceux qui ont besoin d'information sur les droits de la personne l'obtienne. En 1994-1995, plus de 150 000 exemplaires des publications de la Commission ont été distribués. Nous prévoyons un nombre similaire cette année.

En vue de promouvoir ses activités par l'entremise des médias, la Commission entretient des contacts réguliers avec les représentants des médias nationaux et régionaux à travers le pays. En 1994-1995, elle a répondu à plus de 700 demandes des médias. En outre, le président de la Commission a accordé plus de 100 entrevues aux journalistes, en plus de rencontrer les comités de rédaction des principaux quotidiens du pays et de participer à des programmes radio ou télédiffusés dans toutes les régions.

2. Respect de la *Loi*

Le tableau 6 contient des statistiques sur les demandes de renseignements pour les exercices 1994-1995, 1995-1996 et 1996-1997. Le nombre total de demandes de renseignements à la fin de mars 1996 devrait être semblable à celui de l'exercice précédent.

Ce nombre devrait demeurer le même, ou augmenter légèrement, au cours des années à venir puisque l'accroissement des activités de communication dans les régions devrait susciter un plus grand nombre de demandes de la part du public.

La charge de travail en ce qui a trait aux plaintes est présentée au tableau 7 à la page 15. En 1994-1995, la Commission a été saisie de 1 249 plaintes. Les prévisions pour 1995-1996 sont similaires; on s'attend cependant à une réduction en 1996-1997. En 1994-1995, il y a eu 133 règlements rapides (règlement avant qu'une plainte soit déposée en bonne et due forme). Ce chiffre devrait atteindre 180 en 1995-1996 puis revenir à 120 en 1996-1997.

Tableau 6 : Demandes de renseignements

	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995
Total des demandes de renseignements	**38 000**	37 500	36 155

Tableau 7 : Plaintes			
	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995
Plaintes reçues*	1 040	1 100	1 300
i) Plaintes déposées en bonne et due forme	620	600	633
ii) Règlement rapide sans enquête	120	180	133
iii) Recommandation au plaignant d'un autre recours	300	320	534
Plaintes étudiées par la Commission**	1 000	1 300	1 249

* Total de i), ii) et iii).
** Compend les rapports préliminaires sur des questions reliées aux délais impartis et à la compétence, les rapports d'enquête et les rapports de conciliation.

Le tableau 8 présente des statistiques sur les plaintes à l'étape de la conciliation. Ces chiffres devraient être relativement stables.

Tableau 8 : Plaintes à l'étape de la conciliation au 31 mars			
	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995
Total des plaintes	140	160	154

Le tableau 9 à la page 16 illustre le nombre de plaintes au 31 mars 1994 et 1995. Le nombre de plaintes au stade de l'enquête diminue pour les raisons suivantes :

- un plus grand nombre de plaignants sont renvoyés à un autre organisme de recours, lorsqu'un tel recours est disponible et approprié;
- grâce à une révision du processus de traitement des plaintes mis en place en février 1994, un plus grand nombre de plaintes ont été traitées dans un délai plus court; et
- le Service des plaintes relatives aux politiques, mis sur pied au début de 1994, permet à la Commission de regrouper les plaintes relatives aux politiques en vue de leur traitement.

Le tableau 9 contient des précisions sur les plaintes au stade de l'enquête.

Tableau 9 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars

	1994-1995	1993-1994
Au stade de l'enquête	1 086	1 542
Au stade de la conciliation	154	309
Au stade du tribunal	87	71
En instance d'appel	161*	133
Total	1 488	2 055

* Comprend plusieurs groupes de plaintes portant sur une même question. Il s'agit donc de 99 plaintes différentes qui sont en instance d'appel, ce qui inclut les appels des décisions du tribunal ainsi que celles de la Commission.

Le tableau 10 présente les résultats des plaintes instruites par la Commission, par exercice, de 1988-1989 à 1994-1995.

Tableau 10 : Résultats des plaintes instruites, par année financière

Année financière	À instruire*	Plaintes rejetées	Plaintes réglées**	Autres***	À la conciliation	Au tribunal	Total des plaintes reçues
94-95	23	268	179	599	134	46	1 249
93-94	29	300	122	692	196	40	1 379
92-93	23	287	125	437	223	74	1 169
91-92	51	326	196	381	168	55	1 177
90-91	74	212	142	290	175	20	913
89-90	80	132	75	114	228	51	680
88-89	65	139	68	60	137	119	588

* Il s'agit de plaintes au sujet desquelles la Commission exerce sa discrétion de faire une enquête approfondie.

** Il s'agit de plaintes réglées au stade de la conciliation et de l'enquête.

*** Comprend les plaintes irrecevables, celles non soumises au tribunal ou les fermetures de dossier, (p. ex., les plaintes abandonnées ou celles qui n'ont pas permis à la Commission de rester en contact avec les plaignants) et celles laissées en suspens.

La Commission continue à promouvoir les droits des individus et des groupes grâce aux argumentations qu'elle soumet aux tribunaux. Voici quelques causes importantes :

- La Commission est intervenue dans la cause *Egan et Nesbit* c. *Canada*, qui portait sur le refus de l'allocation au conjoint dans le cas de couples du même sexe. Même si la Cour suprême du Canada a rejeté la demande, elle a accepté le fait que le refus des prestations est une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

- Dans la cause *Cranston* c. *la Reine*, qui portait sur une discrimination fondée sur l'âge dont les pilotes du Service de vol pour dignitaires faisaient l'objet, la Cour d'appel fédérale a jugé qu'il suffisait que l'âge soit l'un des facteurs de la décision de ne pas employer une personne pour qu'il y ait discrimination; elle a fait remarquer que les Forces armées canadiennes ont admis en preuve que l'âge était effectivement un facteur dans cette cause.

- Dans la cause *C.C.L.A.* c. *Banque Toronto-Dominion*, le tribunal a jugé que le dépistage des drogues n'était pas raisonnablement justifiable dans les lieux de travail de la banque, mais que cette question ne constituait pas une discrimination en vertu de la *LCDP*. Cette cause est maintenant devant la Cour fédérale.

- La cause *Alliance de la fonction publique du Canada* c. *Fonds non publics* se rapporte à la question de la responsabilité du salaire perdu en vertu des dispositions relatives à la parité salariale. Le tribunal et la Cour fédérale ont jugé que la disparité salariale établie à partir d'un moment précis ne pouvait être utilisée à l'appui d'une demande d'arrérages de salaire, à moins qu'il puisse être démontré que les emplois n'ont pas changé, ni la valeur du travail.

3. Tribunal

Même si le nombre de tribunaux mis sur pied a diminué au cours des dernières années, le nombre réel de jours d'audiences est demeuré constant. La durée totale du traitement d'une cause depuis son renvoi par la Commission jusqu'à la décision d'un tribunal peut atteindre 30 mois. Pour réduire ces délais, le Tribunal des droits de la personne a établi des normes de fonctionnement pour la gestion des cas et émis, à l'intention des membres du tribunal, des lignes directrices en matière de délais pour la conduite des audiences et la prise des décisions.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 11 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995	Réel 1993-1994
Personnel				
Traitements et salaires	**9 916**	10 239	10 218	10 785
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 438**	1 354	1 401	1 437
	11 354	11 593	11 619	12 222
Biens et services				
Transports et communications	**1 121**	1 275	1 141	1 383
Information	**406**	435	470	386
Services professionnels et spéciaux	**2 089**	2 831	2 491	2 845
Location	**140**	200	147	179
Achat de services de réparation et d'entretien	**129**	210	157	176
Services publics, fournitures et approvisionnements	**276**	325	268	337
Autres subventions et paiements	**2**	3	3	5
Dépenses en capital secondaire	**200**	320	170	487
	4 363	5 599	4 847	5 798
Total des dépenses	**15 717**	17 192	16 466	18 020

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 11,4 millions de dollars, soit 72 % des dépenses totales du programme (15,7 millions de dollars). Un aperçu des besoins en personnel du programme est présenté au tableau 12.

Tableau 12 : Détails des besoins en personnel

	ETP* Budget des dépenses 1996-1997	ETP prévus 1995-1996	ETP réels 1994-1995	Échelle actuelle des traitements	Traitement moyen 1996-1997
Nominations par le gouverneur en conseil	2	2	2	110 100 - 170 500	137 063
Gestion	8	8	8	63 300 - 128 900	84 844
Scientifique et professionnelle	16	15	14	20 600 - 128 900	61 709
Administration et service extérieur	122	115	129	15 981 - 78 759	50 450
Technique	3	3	2	16 608 - 75 927	32 236
Soutien administratif	38	39	45	16 847 - 41 991	29 571
TOTAL	194**	182	200		

* L'expression «équivalent temps plein» (ETP) désigne la mesure de l'utilisation des ressources humaines fondée sur les niveaux moyens d'emploi. L'ETP indique le nombre d'heures de travail fournies par l'employé chaque semaine, établi à l'aide du coefficient heures de travail désignées/ heures normales de travail. Les ETP ne sont pas assujettis au contrôle du Conseil du Trésor, mais il en est fait état dans la partie III du Budget des dépenses au regard des besoins en dépenses de personnel indiqués dans le Budget des dépenses.

** Cela représente une diminution de 25 ETP par rapport aux prévisions de 219 ETP pour l'exercice 1994-1995 (voir tableau 2, page 7). Cette diminution temporaire en 1995-1996 est essentiellement attribuable au départ anticipé d'employés excédentaires et aux retards au niveau de la dotation consécutifs à la centralisation des enquêtes.

Nota : La colonne « Échelle actuelle des traitements» indique les échelles de traitement par catégorie professionnelle, en vigueur au 1er octobre 1995. La colonne «Traitement moyen» indique les coûts salariaux de base estimatifs y compris la provision pour conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Coût net du programme

Tableau 13 : Coût total estimatif du programme pour 1996-1997

(en milliers de dollars)	Budget principal 1996-1997	Plus autres coûts*	Coût total estimatif du programme	
			1996-1997	1995-1996
Commission canadienne des droits de la personne	15 717	2 436	18 153	19 325

(en milliers de dollars)

* Les autres coûts, soit 2 436 000 $, comprennent :
  - les locaux fournis sans frais par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1 823
  - la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance des employés versées par le Secrétariat du Conseil du Trésor 575
  - l'élément administration des rémunérations du service de traitement de la paye assuré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 23
  - l'indemnisation des accidentés du travail offerte gratuitement par Développement des ressources humaines Canada 15

B. Autres renseignements 320, rue Queen, Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario) (613) 995-1151

1. Publications

- C'est important de connaître vos droits!
- Feuillets multilingues
- Forum des droits de la personne (revue)
- Guide de sélection et de présélection des employés
- La Commission canadienne des droits de la personne et l'équité en matière d'emploi : 1993-1994 Bilan annuel (juillet 1994)
- La Commission canadienne des droits de la personne et l'équité en matière d'emploi, 1987-1992 Bilan annuel (juin 1993)
- La parité salariale, ça va de soi (brochure)
- La parité salariale, ça va de soi : les cas de disparité salariale
- La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employé)
- La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employeur)
- Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (brochure)
- L'équité au travail (extrait du Rapport annuel)
- L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail (brochure)
- Le harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir? (brochure)
- Livret sur la Commission canadienne des droits de la personne
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* : Codification administrative
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* : Guide
- Mise en œuvre de la parité salariale dans la sphère de compétence fédérale
- Rapport annuel 1994
- Recueil des cas de harcèlement
- Tableau des motifs de distinction illicite
- VIH-SIDA et la discrimination : une question de droits (brochure)

2. Affiches

- L'accessibilité, c'est ...
- La parité salariale, ça va de soi
- L'égalité ... mettons la main à la tâche
- Les droits de la personne et les Nations Unies, 50 années d'accomplissements, 1945-1995
- Le talent n'a pas de frontières
- On est tous pareils - Se comprendre pour s'accepter
- Tous les êtres humains naissent libres et égaux

3. Politiques

- Dépistage des drogues
- Mesures d'adaptation pour tenir compte des obligations religieuses
- Politique relative à la grossesse et à l'accouchement

- Politique relative au syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA)
- Politique sur le harcèlement
- Politique sur les exigences professionnelles justifiées
- Politique sur les motifs justifiables
- Politique sur les supports de substitution

4. Enquêtes

- Inégalité d'accès : Disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1995
- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990
- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995
- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains établissements bancaires canadiens, 1992
- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada, 1992
- Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour malentendants par les bureaux fédéraux, 1991
- Inégalité d'accès : Service offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour sourds par les bureaux fédéraux et les entreprises du secteur privé, décembre 1994

5. Vidéocassettes

- À part égale
- L'égalité ... mettons la main à la tâche

Index

A
Accessibilité 6 , 12 , 22
Âge 8 , 13 , 17
Antidiscrimination 9 - 11
Autorisations 2 , 4
Avantages sociaux 10

B
Besoins en personnel 19
Besoins financiers 4 , 6 , 7 , 18
Budget de fonctionnement 2
Budget des dépenses 1, 2 , 4 , 6 , 7, 14, 15, 19
Bureaux régionaux 9 - 11 , 13

C
Charge de travail 6 , 12 - 14
Charte canadienne des droits et libertés 8
Comité du tribunal des droits de la personne 10
Commissaires à temps partiel 11
Communication 13 , 14
Compétence 8 , 15 , 21
Comptes publics 2 , 4
Conciliateur 8
Conciliation 5 , 10 , 12 , 15 , 16
Couleur 8
Coût net 20

D
Déficience 6 , 8 , 9 , 13
Dépenses 1, 2 , 4 - 7 , 11 , 14 , 15 , 18 , 19
Description du programme 8
Discrimination 5 , 8 , 10 - 13 , 17 , 21
Droits de la personne 4 - 6, 8 - 14, 17, 20, 21

E
Éducation 10
Efficacité du programme 13
Enquêtes 6 , 10 , 13 , 19 , 22

Équité en matière d'emploi 9 , 11
Équivalent temps plein 2
État matrimonial 8
Ethnique 8
ETP 2 , 6 , 7 , 19
Examen 7 , 8

F
Facteurs externes 11
Femmes 9

I
Inégalité d'accès 22
Initiatives 5 , 6 , 12
Installations 22

L
Loi canadienne sur les droits de la personne 5 , 8 , 11 , 12 , 21
Loi constitutive 8
Loi sur l'équité en matière d'emploi 5, 6, 8, 10, 12, 13

M
Mandat 2 , 8 , 12
Minorités visibles 9
Modifications 5 , 6 , 8 , 10 - 12 , 19

N
Nombre de plaintes 15

O
Objectif du programme 8
Objectifs 2
Orientation sexuelle 8 , 11 , 12 , 17

P
Parité salariale 6 , 9 - 13 , 21
Personne graciée 8
Plaintes 5 - 8 , 10 , 12 - 16
Planification 2 , 5 , 9 - 12
Plans 5
Points saillants 5 , 6
Politique 10 , 21 , 22
Président de la Commission 14
Public 6 , 8 - 10 , 13 , 14
Publications 12 , 14 , 21 , 22

R
Race 8
Recherche 2 , 10
Réduction 6 , 14
Réel 4 , 7 , 11 , 13 - 15 , 17 , 18
Religion 8
Renseignements généraux 8
Respect de la *Loi* 8 , 14
Résultats financiers 2 , 7
Révision 10 , 15

S
Secrétaire général 9 , 11
Secrétariat exécutif 9 - 11
Services de gestion 9 - 11
Services du personnel 9 - 11
Services juridiques 6 , 9 - 11
Sexe 8 , 17
Situation de famille 8
Supports de substitution 22

T
Tribunal des droits de la personne 9 - 11 , 17

V
Vice-présidente 11